

الآثار القانونية لاختراعات العامل أثناء تنفيذ عقل العمل
The legal effects of the worker's inventions during the implementation of the employment contract

د. على حسين الجيلاني حسين

أستاذ مشارك- كلية القانون- جامعة الجزيرة- السودان

Aljeilani2014@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/24

تاريخ القبول: 2023/06/07

تاريخ الاستلام: 2023/04/07

المخلص:

تهدف الدراسة إلى بيان مفهوم اختراعات العامل التي يتوصل إليها أثناء تنفيذ عقد العمل، ومعرفة من له الحق في هذه الاختراعات، وتوضيح الحقوق والالتزامات لكل طرف من أطراف العلاقة التعاقدية. توصلت الدراسة إلى أن صاحب العمل قد يكون له الحق في اختراعات العامل في بعض الحالات التي ينص عليها القانون أو يتفق فيها الطرفين على ذلك، ولكن ثمة حقوق تثبت للعامل نتيجة توصله لهذا الاختراع تتمثل في حقوق مادية وأدبية لا بد من الوفاء بها. الكلمات المفتاحية: براءة الاختراع، اختراعات العامل، عقد العمل، الحق الأدبي،

Abstract:

The study aims to explain the concept of the worker's inventions that he reaches during the implementation of the employment contract, and who has the right to these inventions, and to clarify the rights and obligations of each of the parties to the contractual relationship.

The study concluded that the employer may have the right to the worker's inventions in some cases stipulated by the law or in which the parties agree on that, but there are rights established for the worker as a result of his access to this invention represented in material and moral rights that must be fulfilled

Keywords: patent, worker's inventions, employment contract, moral right,

المؤلف المرسل: د. على حسين الجيلاني حسين، الإيميل: aljeilani2014@mail.com

مقدمة

الأصل أن حق الملكية يثبت للشخص الذي يتوصل للاختراع، بشرط أن يكون هذا الاختراع مستوفياً للشروط التي حددها قانون براءات الاختراع، باعتبار أن الاختراع ناتج عن جهده الفكري وثمره عمله الفكري، وهذا الحق هو حق ملكية أصيل مقرر بموجب مختلف القوانين، ولكن قد يقوم شخص بالتعاقد مع غيره للتوصل لاختراعات، ويكون حق هذا الشخص المتعاقد منصّباً على تملك هذه الاختراعات، فالهدف من إبرام العقد، أن يقوم العامل بالبحث للتوصل للاختراعات.

قد يهتدي العامل أثناء عمله مع صاحب العمل إلى اختراع أو اكتشاف جديد، ويثور في هذه الحالة البحث عن مدى حق صاحب العمل في هذا الاختراع أو الاكتشاف، والأصل أن يكون العامل هو صاحب الحق فيما يتوصل إليه من اختراع أو اكتشاف معنوياً ومادياً، فيما لو تم استغلاله تجارياً، ولكن المشرع رتب لصاحب العمل حقاً مادياً في الاختراع في حالات معينة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1/ بيان مفهوم اختراعات العامل أثناء تنفيذ عقد العمل.
- 2/ معرفة أنواع اختراعات العامل ومن يثبت له الحق في هذه الاختراعات.
- 3/ توضيح الحقوق والالتزامات لكل من طرفي عقد العمل في اختراعات العامل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- 1/ أن اختراعات العامل تعد واقعاً مهماً يقتضي تحديد مفهومها والتعرف على كيفية التنظيم القانوني لها.
- 2/ اختراعات العامل تعدد بحسب ما عليه طبيعة العمل الذي يؤديه العامل وما أتفق عليه الطرفين في عقد العمل، وبذلك تتعدد الأحكام القانونية المنظمة لكل نوع من هذه الأنواع.
- 3/ هناك حقوق والتزامات مرتبطة وملتصدة باختراعات العامل يشكل استحقاقها أو الوفاء بها عنصراً مهماً ومكماً لهذه الاختراعات.

المنهج المتبع:

ينتهج الباحث المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي مع المنهج التاريخي والرجوع إلي المصادر الأصلية في الفقه القانوني، والمقارنة كلما كانت هناك ضرورة.
مشكلة الدراسة:

تقتضي تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل في موضوع اختراعات العامل الموازنة بين حقوق الطرفين في عقد العمل، وتثير العديد من التساؤلات، ولعل أهمها تحديد الحقوق التي تثبت للعامل المخترع على اختراعاته وتلك التي تثبت لصاحب العمل، وبيان طبيعة هذه الحقوق، وكيفية حل المنازعات التي قد تثور بين العامل وصاحب العمل حول هذا الموضوع. ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة عن الاسئلة التالية:

1/ ما هو مفهوم اختراعات العامل؟

2/ ما هي أنواع اختراعات العامل وكيف يثبت الحق في كل نوع؟

3/ ما هي الحقوق والالتزامات لطرفي عقد عقد العمل في اختراعات العامل؟

المحور الأول: مفهوم اختراعات العامل:

أولاً: تعريف براءة الاختراع:

عرف الاختراع بأنه اكتشاف أو ابتكار جديد للاستغلال الصناعي، سواء كان ذلك الاكتشاف أو الابتكار متعلقاً بمنتجات صناعية جديدة أم بطرق وسائل مستحدثة أو بهما معاً¹. ويعرّف بأنه عبارة عن فكرة جديدة في مجال الصناعة أو التكنولوجيا، لحل مشكلة ما، وشروطه أن تكون الفكرة جديدة وليس هناك دليل على استعمالها في الماضي وألا تكون بديهية وأن تكون قابلة للتنفيذ في المجال الصناعي، ويجوز تجديدها².

وتعرّف براءة الاختراع حق امتياز خاص يمنح بشكل رسمي للمخترع، وأن الحق الذي يمنح لصاحب الاختراع هو منع الآخرين من صناعة أو استخدام أو بيع أو عرض ذلك الاختراع دون

¹ د. حسام أحمد حسين مكي، الملكية الفكرية وفقاً لما عليه العمل في القانون السوداني، شركة مطابع العملة السودانية، الخرطوم، الطبعة الرابعة، 2013م، ص194.

² د. أنور أحمد حمرون، الملكية الفكرية دراسة مقارنة وفقاً للاتفاقيات والمعاهدات الدولية والقوانين السودانية، دن، الطبعة الخامسة، 2019م، ص61.

الحصول على موافقة من صاحب براءة الاختراع (تمثل البراءة عقد اجتماعياً بين المجتمع ككل والمخترعين)¹.

كما يقصد بها الوثيقة التي تمنحها الدولة للمخترع اعترافاً منها بحقه فيما اخترع، إذأ براءة الاختراع ما هي إلا شهادة رسمية تصدرها جهة إدارية مختصة في الدول إلى صاحب الاختراع الذي يستطيع استغلال اختراعه بالكيفية التي يراها، أيضاً يكون لصاحب البراءة وبموجب هذه الشهادة أن يتمسك بالحماية القانونية للاختراع في مواجهة الغير وذلك لفترة زمنية محددة².

ويقصد بها الشهادة التي تمنحها السلطة المختصة للمخترع وتخوله حق استغلالها دون غيره، وتعرف بأنها: (حقوق استئثار صناعي وتجاري تخول صاحبها أن يستأثر قبل الكافة باستغلال ابتكار جديد أو استغلال علامة مميزة)³، وتعني أيضاً (الرخصة أو الإجارة التي تمنحها القانون لصاحب ابتكار لإنتاج صناعي جديد أو اكتشاف لوسائل جديدة على إنتاج صناعي قائم أو نتيجة أو إنتاج صناعي)⁴.

وعرفت البراءة وفقاً لاتفاقية التريس: (شهادة تمنح لأي اختراعات سواء أكانت منتجات أم عمليات صناعية في كافة ميادين التكنولوجيا شريطة كونها جديدة وتنطوي على خطوة إبداعية وقابلة للاستخدام في الصناعة)⁵، والتكنولوجيا في الأصل تهتم بعلم فنون الصناعة (التكنولوجيا هي التطبيق العملي للعلم، وهي وسيلة لتحويل النظريات إلى اختراعات بكلفة أقل وإنتاجية أكبر)⁶.
قانون براءات الاختراعات السوداني لسنة 1971م لم يعرفها بل حدد شروط منحها فقط، بينما نجد تعريفها في قانون دول التعاون الخليجي المادة (7/1) من نظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: (الوثيقة التي يمنحها المكتب للمالك الاختراع لتمتع اختراعه بالحماية النظامية (القانونية) طبقاً لأحكام هذا النظام ولوائحه وتكون سارية المفعول في جميع دول المجلس)⁷.

¹ غرفة التجارة الدولية، منظمة الأعمال الدولية، قضايا وناشئة في الملكية الفكرية لغايات الأعمار، 2007م، ص12.

² د. حسام أحمد حسين مكي، الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص194.

³ محمد حسني عباس، الملكية الصناعية والمحل التجاري، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1971م، ص22.

⁴ عبد اللطيف هداية الله، القانون التجاري، السنة الجامعية 1984/83م، ص221.

⁵ اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية، التريس، أول يناير 1995م، المادة (27).

⁶ السيد مصطفى أبو الخير، عقود نقل التكنولوجيا، الطبعة الأولى، القاهرة، 2007م، ص12.

⁷ نظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، قرار المجلس الأعلى في دورته العشرين، 19-21 شعبان 1420هـ الموافق 27-29 نوفمبر 1999م، الرياض، السعودية.

يتبين من تعريف براءة الاختراع أنها هي المقابل الذي يقدم للمخترع نتيجة جهوده فيعترف له القانون بحق خاص على الاختراع يمكنه من استغلاله مالياً سواء بنفسه أو عن طريق التنازل عنه للغير، وهو حق مطلق للمخترع دون غيره في مواجهة الجماعة، ولكن لما كان للجماعة حق على كل ابتكار جديد، فإن التشريعات الخاصة ببراءة الاختراع مراعاة لمصلحة الجماعة، فإنها لا تعترف بالحق المطلق للمخترع على اختراعه إلا لمدة محددة¹، حيث أن البراءة تكفل للملكها حماية اختراعه وتمنح فترة تدوم عشرون سنة على وجه العموم والمراد بالحماية بموجب البراءة لا يمكن صنعه أو الانتفاع به أو توزيعه أو بيعه لأغراض تجارية دون موافقة مالك البراءة، هذا وقد أخذ المشرع السوداني بهذا الاتجاه في قانون براءات الاختراع لسنة 1971م إذ اعترف للمخترع بحق مطلق في احتكار استغلال اختراعه مدة عشرون عاماً، شريطة دفع الرسوم المقررة²، وبمجرد انتهاء المدة المذكورة فإن الحقوق المترتبة على البراءة تنقضي تماماً.

ويثبت الحق في البراءة لمالك الحق في الابتكار والاستغلال والتصرف، ويكون الحق في البراءة لكل مخترع أو لمن آلت إليه، وقد يكون لمخترع واحد أو اثنين أو عدة أشخاص وقد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، أما في حالة يكون الحق للمخدم، والشخص الذي يساعد في تنفيذ الاختراع لا يعد مخترعاً، ولا يعتبر مخترعاً أو مشتركاً في الاختراع الشخص الذي قام بمجرد المساعدة في تنفيذ الاختراع دون المساهمة بجهد في الابتكار³، ويؤول حق البراءة للورثة من بعده⁴.

كما يثبت الحق في البراءة للعامل أو رب العمل في حالة الاختراعات الناشئة عن طبيعة عمل العامل أو أثناء قيام رابطة العمل، في حالة تكليف العامل باختراع معين، يكون الاختراع حقاً لرب العمل، حيث تنص المادة (1/10) : (مع مراعاة القانون الخاص بالعقود التي تنص على التكليف

¹ د. سميحة القليوبي، الملكية الصناعية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1987م، ص 27.

² قانون براءات الاختراع السوداني لسنة 1971م، المادة (1/25).

³ قانون براءات الاختراع السوداني لسنة 1971م، المادة (2/8).

⁴ د. أنور أحمد حمرون، الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص 75.

بالقيام بعمل معين وبعقود الاستخدام وما لم توجد أحكام تعاقدية مخالفة يكون الحق في البراءة عن اختراع ناشئ عن تنفيذ العقد للشخص الذي أصدر التكليف بالعمل أو للمخدم¹.
تعد براءة الاختراع السند القانوني الذي يصدر من الجهة الرسمية المختصة بإصداره، وبراءة الاختراع بهذه الصفة توفر الحماية القانونية لكافة الاختراعات، وتعطى الشخص الذي يملكها حقاً باستثمارها بنفسه أو منح الترخيص لغيره باستغلالها²، عن طريق ما يسمى الترخيص الاختياري³، سواء ثبت الحق في البراءة لصاحب العمل أو العامل.

ثانياً: الطبيعة القانونية لاختراعات العامل:

تنازل العامل تنازلاً اختيارياً عن اختراعه مقدماً بموجب عقد العمل المبرم مع صاحب العمل أو أي اتفاق لاحق بموجب عقد العمل المبرم مع صاحب العمل أو أي اتفاق لاحق له لا يحق له التمسك بالحق في الاختراع الذي توصل إليه أثناء عمله، وذلك لأن ثبوت حق كل من الطرفين مقرر بموجب القانون، وأن العامل قد أختار بشكل مسبق التنازل عن حقه في براءة الاختراع بقبوله العمل لدى صاحب العمل على ضوء مصلحته الخاصة والتي يراها مناسبة من جانب⁴.

وللعامل الحق في الاتفاق على جميع الشروط المتعلقة بالاختراع قبل إبرام العقد بينه وبين صاحب العمل، وإذا لم يتفق على مثل هذه الشروط فقد تكفل القانون ووضع حدوداً دنياً من هذه الشروط مع مراعاة أنه يجوز الاتفاق على خلافها، ويعتبر الأجر المتفق عليه بين الطرفين هو ثمن التنازل المسبق عن براءة الاختراع، والذي يشكل النتيجة الطبيعية للجهد الذي قام به العامل من بحث وتجارب لغاية التوصل للاختراع⁵.

¹ قانون براءات الاختراع السوداني لسنة 1971م، المادة (1/10).

² عزيز العكيلي، شرح القانون التجاري- العمال التجارية- التجار- المتجر- العقود التجارية، الطبعة الأولى، 2005م، الجزء (1) ص 239.

³ صلاح زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة للنشر، عمان، ط1، 1981م، ص 121.

⁴ نوري حمد خاطر، شرح قواعد الملكية الفكرية- دراسة مقارنة بين القانون الأردني والإماراتي والفرنسي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2005م، ص 72.

⁵ نعيم مغيب، براءة الاختراع- ملكية صناعية وتجارية، منشورات دار الحلبي، بيروت، ط1، 2003م، ص 118.

وعلى الرغم من اعتبار الأجر هو ثمن التنازل المسبق عن براءة الاختراع، يجب مراعاة أن التزام العامل بتحقيق الاختراعات هو الالتزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة¹.

هناك اتجاه في الفقه يرى أن بعض القوانين تقرر ما يسمى بحق الشفاعة لصاحب العمل على براءات الاختراع التي يتوصل إليها العامل والتي دخل في صلب نشاط العمل الذي يؤديه ومنها القانون الإيطالي والقانون المصري²، وقد اعتبر رأى هذا الجانب من الفقه استثناءً على القاعدة العامة في القانون المدني التي تقرر ثبوت حق الشفاعة على العقارات فقط، وأن هذا الحق مقرر لبراءات الاختراع على اعتبار أنها منقولات معنوية.

ويرى جانب آخر من الفقه أن حق صاحب العمل في اختراع العامل يعتبر نوع من ملكية لمنفعة خاصة، والذي يتنازل العامل بمقتضاه جبراً عن براءة اختراعه لمصلحة صاحب العمل كون المصلحة التي يمثلها مصلحة خاصة³.

ونرى أن الطبيعة القانونية لهذا الحق تتمثل في التنازل المسبق عن الحق المادي للاختراع، وذلك استناداً إلى أن القانون أعطى مطلق الحق للطرفين في الاتفاق على ذلك كون الاتفاق يعتبر شريعة المتعاقدين، ونجد أن النظام القانوني الفرنسي عموماً يعترف الفقه فيه للشخص الذي يرم عقداً لتحقيق اختراع مع شخص آخر بالحقوق الناشئة والتي تنتج عن هذا الاختراع، وذلك استناداً إلى مبادئ حرية التعاقد، وأن العقد شريعة المتعاقدين، ومبدأ سلطان الإرادة.

المحور الثاني: أنواع اختراعات العامل وثبوت الحق فيها:

تثار مشكلة في تحديد من هو صاحب الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، كون الشخص الذي توصل لهذا الاختراع يعمل في الأصل لحساب شخص غيره (صاحب العمل)، والذي يترتب عليه نتائج خطيرة ومهمة في حقوق الملكية الفكرية، لأن هذا التحديد يبين لنا

¹ فريد أحمد علي الزعبي، النظام القانوني لبراءة الاختراع في التشريع الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان 2001م، ص 80.

² محمد حسنين إسماعيل، التنازل بعوض عن براءات الاختراع- دراسة مقارنة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (2) العدد (1)، حزيران 1986م، ص 23.

³ عبد الله الخشروم، التراخيص الإجبارية لبراءات الاختراع دراسة مقارنة في القانون الأردني والمصري واتفاقيتي تريبس، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، العدد (1)، 2000م، ص 8.

لمن ستؤول هذه الحقوق الناتجة عن ملكية هذا الاختراع، وكذلك فإنه يرتب التزامات، وكونها قد تثبت للعامل الذي توصل للاختراع وقد تثبت لصاحب العمل.

لاشك أن هناك فروضاً مختلفة تعرض في هذا الشأن، ويختلف الحل بالنسبة لكل منها، وقبل بيان هذه الفروض نبادر إلى القول بأن حق العامل على مخترعاته له جانبان: جانب أدبي ومعنوي بشخصية العامل، وجانب مالي أو مادي يتمثل في المقابل المادي الناتج من استغلال ما يخترعه العامل، فحق العامل في مخترعاته كحق المؤلف على مصنعه له طبيعة مزدوجة، وينتج عن هذا أن الجانب الأدبي في حق الاختراع للعامل من الحقوق اللصيقة بالشخصية، فلا يجوز التنازل عنه ولا ينتقل إلى الغير، أما الجانب المالي لهذا الحق فهو قابل للاستغلال أو الانتقال إلى الغير شأنه في ذلك شأن الحقوق المالية. والفروض التي يمكن أن تعرض هي ثلاثة: الفرض الأول: قيام العامل بالاختراع دون أن يكون هذا الاختراع متصلاً بالعمل الذي يباشر، وتسمى اختراعات العامل في هذا الفرض بالاختراعات الحرة. والفرض الثاني: هو قيام العامل بالاختراع أثناء مباشرته العمل، وتكون اختراعات متصلة بالعمل الذي يباشره دون أن يتطلب عمله هذا الاختراع، وتسمى اختراعات العامل في هذا الفرض بالاختراعات العرضية. والفرض الثالث: هو قيام العامل بالاختراع مباشرته العمل، ويكون هذا الاختراع من صميم عمله في المنشأة، وتسمى اختراعات العامل في هذا الفرض باختراعات الخدمة¹.

وتحتل مسألة تحديد حقوق كل من صاحب العمل والعامل على الاختراعات التي توصل إليها هذا الأخير اهتماماً خاصاً منذ زمن طويل، وتزداد أهمية هذه المسألة يوماً بعد يوم، خاصة في الآونة الأخيرة، نظراً لما وصل إليه العالم من تطور تكنولوجي وعملي، بحيث أصبح الاختراع الفردي الحر مسألة نادرة، وصارت أغلب الابتكارات والاختراعات حكراً على مراكز الأبحاث في المنشآت الخاصة الكبرى ومراكز الأبحاث الحكومية، وهو ما جعل لهذا الموضوع أهمية خاصة في الوقت الحالي².

¹ د. يس محمد يعي، قانون العمل المصري والسوداني، دار النهضة العربية، القاهرة، دط3، 1991م، ص174.

² د. أحد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م، الجزء الثاني، ص416.

أولاً: الاختراعات الحرة

يقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العامل وتكون منقطعة الصلة تماماً بعقد العمل، كأن يكون العامل قد توصل لاختراعه في أوقات فراغه نتيجة مجهوده الخاص خارج نطاق العمل الذي يؤديه¹، أو توصل لاختراعه بأدوات وآلات مملوكة له وغير متعلقة بأداء عمله في المشروع². إذا توصل شخص ما إلى اختراع أثناء عمله دون أن تكون طبيعة عمله في هذه الوظيفة ذات طلة مباشرة أو غير مباشرة بهذا الاختراع في هذه الحالة لا يكون لجهة العمل أي حق على ذلك الاختراع بل هو حق خالص للشخص الذي توصل إليه، حيث يكون له الحق في طلب البراءة أو في حق احتكار استغلالها مالياً دون رب العمل³.

وهذا النوع من الاختراعات يكون حقاً خالصاً للعامل، ولا تثبت لصاحب العمل قبل العامل أية حقوق عليها، بل يبقى للعامل الحق الأدبي والحق المالي على هذه الاختراعات، وإذا تضمن عقد العمل شرطاً صاحب العمل الحق في كل ما يتوصل إليه العامل من اختراعات بما في ذلك الاختراعات الحرة، فإن هذا الشرط يكون باطلاً⁴.

وبذلك لا يكون لصاحب العمل أي سلطة بشأن هذا الاختراعات وليس له بصفة خاصة أن يجبر العامل على النزول له عن الحق في استغلاله، فيجوز للعامل أن يبيع اختراعه لأي شخص، بشرط ألا يؤدي ذلك إلى منافسة صاحب العمل.

ثانياً: الاختراعات العرضية

يقصد بالاختراعات العرضية تلك الاختراعات التي يتوصل إليها العامل وتكون متصلة بنشاط المنشأة التي يعمل فيها دون أن تكون لها علاقة بوظيفة العامل أو بنوع العمل الذي يؤديه في

¹ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979م، ص 109.

² د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، د.ت، ص 190.

³ د. حسام أحمد حسين مكي، الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص 201.

⁴ د. أكنم الخولي، قانون العمل، د.ن، ص 119.

هذه المنشأة، بمعنى أن عمله في المنشأة لا يقتضى منه البحث للتوصل إلى هذه الاختراعات بل هو يقوم بالبحث متطوعاً من تلقاء نفسه، وهذه الاختراعات تختلف عن الاختراعات الحرة في أنها تتصل اتصالاً مباشراً أو غير مباشر بالعامل في خدمة صاحب العمل فهي ليست منقطعة الصلة بها النشاط¹.

فقد يشترط صاحب العمل في العقود التي يبرمها مع العامل أن تؤول إليه جميع الاختراعات التي يتوصل إليها الأخير أثناء قيامه بالعمل لديه².

والأصل أن الاختراعات العرضية تكون من حق العامل وحده إلا إذا كان صاحب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من اختراعات، وبذلك يمكن القول أنه إذا كان الأصل أن الاختراعات العرضية يكون من حق العامل وليس لصاحب العمل مشاركته في الاستغلال المالي لهذا الاختراع، ولكن هذا الأصل يرد عليه استثناء، أن يكون حق الاستغلال المالي للاختراع العرضي من حق صاحب العمل، وإذا كان قد اشترط في عقد العمل صراحة أن يكون له الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه أثناء العمل، وذلك بشرط أن يدفع مقابلاً خاصاً عن هذا الاستغلال للعامل يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة³.

يتقرر الحق في الاختراع لصاحب العمل إذا كان قد كلف العامل بتحقيق هذا الاختراع وذلك بالاتفاق عليه صراحة في عقد العمل المبرم بين الطرفين، فإذا حقق العامل الاختراع من تلقاء نفسه دون تكليف صريح ومكتوب من قبل صاحب العمل، وحتى لو كان للاختراع صلة بنشاط صاحب العمل، أو حقق العامل الاختراع بفضل الفرص المتاحة له من قبل المنشأة التي يعمل بها لدى صاحب العمل، فإن الحق يثبت للعامل بناء على حكم قانون العمل وقانون براءات الاختراع. ويبرز الهدف الأساسي الذي أراد المشرع تحقيقه من اشتراط الكتابة لإثبات صاحب الحق في الاختراع، من منطلق حماية العامل الذي يتوصل لاختراع حتى يكون على علم بأن الاختراع الذي سيتواصل إليه سيؤول لصاحب العمل وليس له، ولأن الشروط الضمنية قد لا يفهمها العامل ويترتب عليها نزاعات يمكن تجاوزها عند إبرام عقد العمل ومنذ البداية⁴.

¹ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الخامسة، 1994م، ص218.
² سميحة القليوبي، براءات الاختراع- الرسوم والنماذج الصناعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 1992م، ص43.

³ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م، ص199.

⁴ فريد أحمد علي الزعبي، النظام القانوني لبراءة الاختراع في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص81.

وهذه الشروط الخاصة بتحقيق الاختراعات قد ترد ضمن الشروط المتفق عليها في عقد العمل بداية، ويمكن أن يتم الاتفاق عليها في عقد مستقل، وفي كلتا الحالتين يمكن أن يطلق على هذا العقد أسم (عقد تحقيق الاختراعات)، وهو العقد الذي يتم بين صاحب العمل والعامل، وبموجبه يلتزم الأخير بتحقيق الاختراعات لصالح الأول، أو يلتزم بالقيام بالدراسات والأبحاث والتجارب التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الاختراعات، وهو عقد رضائي لأنه يكفى في انعقاده تراضي الطرفين، وقد اعتبر جانب من الفقه الفرنسي أنه عقد احتمالي¹، لأن كلا من طرفي علاقة العمل لا يستطيع أن يحدد وقت تمام العقد، ولا يتجدد إلا في المستقبل تبعاً لحدوث أمر غير معروف وقت حصوله.

وقد أنتقد الفقه- بحق- حق صاحب العمل في الاختراعات العرضية، لأن فيه إجحاف بحق العامل، خاصة إذا كان العامل قد قام باختراعه دون أي مساعدة من صاحب العمل، كما أن من شأنه أن يؤدي إلى الانتقاص من حق العامل على ما اخترعه، وذلك بإذعانه لخيار صاحب العمل، كما أن " التعويض العادل " الذي سيحصل عليه يكون أقل من " التعويض الحقيقي " مقابل استغلال الاختراع أو شراء البراءة، وقد كان من الأفضل أن يترك للعامل الحرية في بيع براءة الاختراع لمن يشاء، مع إعطاء صاحب العمل حق الاسترداد في مقابل دفع الثمن الحقيقي للبيع².

ويتبين أن عقد تحقيق الاختراعات بحد ذاته قد يكون فيه نوع من عدم التوازن، فعندما يتوصل العامل إلى الاختراع أو عدة اختراعات، وتكون لها أو لبعضها قيمتها الاقتصادية التي لا تتناسب إطلاقاً مع الأجر الذي يحصل عليه، والتي اشترط صاحب العمل أن تؤول إليه كافة هذه الاختراعات المستقبلية التي لم يلتزم العامل أصلاً بتحقيقها، سواء كانت هذه الاختراعات تدخل أو لا تدخل ضمن نشاط المنشأة وسواء تحققت أو لم تتحقق بفضل الفرض المتاحة له، وذلك دون أي مقابل، إلا الأجر الذي يحصل عليه، وهنا يبدو مبدأ سلطان الإرادة مجحفاً بحقوق العامل³.

¹ نوري حمد خاطر، شرح قواعد الملكية الفكرية- مرجع سابق، ص 71.

² د. يس محمد يعي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 177.

³ معن عودة السكارنة/ مهند عزمي أبو مغلي، الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد (41) ملحق (2)، 2014م، ص 766.

وإذا لم ينص عقد العمل على التزام العامل بتحقيق الاختراعات، أو على طريقة أيلولة كافة اختراعاته المستقبلية التي يتوصل إليها إلى صاحب العمل، وكان النشاط الابتكاري الذي يقوم به العامل أساساً موضوع التزامه التوصل لاختراعات¹، فالهدف الذي أراده صاحب العمل بالتعاقد مع العامل أن يقوم بإجراء البحث في سبيل التوصل لهذا الاختراع، فعندها تثبت الاختراعات المحققة وتنسب من حق صاحب العمل²، ومثال ذلك العامل الذي يلتحق بالعمل في مركز للبحوث والتطوير، فإن هذا العامل يلتزم ضمناً بالقيام بالنشاط الابتكاري الذي يؤدي إلى تحقيق الاختراعات حتى مع عدم وجود نص في العقد، أو لم يكن هناك اتفاق خطي بين الطرفين يقضي بذلك.

ثالثاً: اختراعات الخدمة

يقصد باختراعات الخدمة، الاختراعات التي يتوصل إليها العمال الذين تكون من طبيعة عملهم تتطلب منهم البحث والابتكار، بمعنى أن العامل قد تعاقد مع صاحب العمل على أن يقوم بهذا البحث والابتكار، وأن عقد عمله تضمن شرطاً يلزمه بذلك، مثال ذلك تخصيص صاحب العمل معاملة للبحث العلمي، لتطوير أسلوب الإنتاج وإلحاق بعض العمال بهذه المعامل³.

وأن كان ذلك لا يمنع من أحقية العامل في المطالبة بقدر العائد الذي يغله الاختراع، خاصة إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديدة، جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة، ويراعي في تقدير هذا المقابل المعونة التي قدمها صاحب العمل وما أُستخدم في هذا السبيل من منشآت⁴.

ومن الطبيعي أن يكون صاحب العمل في هذه الحالة قد وضع تحت يد العامل الأدوات والمواد اللازمة لذلك، وكلف العامل بالانصراف إلى البحث للتوصل إلى الاختراع، ويكون تكليف العامل من قبل صاحب العمل بأن يعمل بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة في البحث ولاكتشاف مع تقاضي أجره مقابل هذا العمل، كما أن صاحب العمل هو الذي يمول البحث ويقدم للعامل كل المساعدات من آلات ومواد ومعاونين الذي يحتاج إليهم العامل للقيام بمهمته، وبذلك تكون هذه الاختراعات من حق صاحب العمل، ويلاحظ أن ما يثبت لصاحب العمل هو حق الاستعمال المالي

¹ علي جمال الدين عوض، القانون التجاري- العمل التجاري: التاجر- الملكية الصناعية- الشركات، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م، ص 227.

² فريد أحمد علي الزعبي، النظام القانوني لبراءة الاختراع في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص 79.

³ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 196.

⁴ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011م، ص 335.

فقط للاختراع، أما الجانب الأدبي أو المعنوي له فيظل دائماً للمخترع وهو العامل، على أن ثبوت سلطة الاستغلال المالي لصاحب العمل لا تُحرم العامل كلية من الاستفادة من اختراعه، فيجوز للعامل أن يطالب بمقابل خاص عن هذا الاختراع إذا كان ذا أهمية اقتصادية جديدة¹.

ويجب ملاحظة أن الحق الأدبي يظل في هذه الحالة للعامل المخترع وحده، وإذا كان الحق المالي على اختراع العامل يكون لصاحب العمل، فإن للعامل أن يتقاضى تعويضاً عادلاً من صاحب العمل مقابل ذلك. كما يلاحظ أن المشرع محافظة منه على حقوق صاحب العمل الناشئة عن اختراعات الخدمة أو الاختراعات العرضية قد أعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة اختراع خلال مدة معينة من تاريخ تركه المنشأة الخاصة أو العامة يعتبر كأنه قدم في خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل أو الاستخدام، ويكون لكل من المخترع وصاحب العمل جميع الحقوق المنصوص عليها في القانون².

ويرى الباحث أن الاختراعات التي يتوصل إليها العامل في أثناء تنفيذ لعقد العمل جزء من الأسرار المتعلقة بالعمل- وأن كان هذا الوصف لا يصدق عليها جميعاً- ولذا فإن الأحكام المتعلقة بهذه الاختراعات تنبع من التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل، وهذا كله بعد مراعاة حق العامل في هذه الاختراعات- سواء حق أدبي أو مادي- باعتباره صاحب الحق في هذه الاختراعات. س كما تنص المادة(407) من قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م) على أنه:

" 1/ إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله، فلا يكون لصاحب العمل حق فيه، إلا في الأحوال الآتية إذا:

أ/ كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية.

ب/ أتفق في العقد صراحة على أن يكون له الحق في كل ما اهتدي إليه العامل من اختراعات.

ج/ توصل العامل إلى اختراعه بوساطة ما وضعه صاحب العمل تحت يده من مواد أو أدوات أو منشآت أو أية وسيلة أخرى لاستخدامه لهذه الغاية.

¹ د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009م، ص 166.

² د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 179.

2/ إذا كان الاختراع أو الاكتشاف في الحالات المشار إليها في البند (1) ذا أهمية اقتصادية كبيرة، جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص، تراعى فيه مقتضيات العدالة كما يراعى فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة¹.

تختلف الأعمال التي توكل إلى العامل، فمنها ما هو لا يحتاج إلى قدرات فنية، كما في حالة حفر بئر أو ردمها، ومنها ما يحتاج إلى قدرات فنية، كما في حالة العمل على آلة ميكانيكية أو جهاز كهربائي أو ما شابه ذلك، وفي هذه الأعمال الأخيرة على وجه الخصوص يكتسب العامل خبرة فنية في العمل على تلك الآلة أو الجهاز، فيستطيع إذا توقفت أن يعمل على إصلاحها، سواء باستبدال أجزاء فيها أو صنع وتركيب ما يمكن أن يحل محلها، وقد يتوصل من خلال عمله إلى اختراع أو اكتشاف جديد، وحتى لا يدخل صاحب العمل والعامل في نزاع حول هذا الاختراع أو الاكتشاف الذي تم أثناء عمل العامل لدي صاحب العمل، لذلك أراد المشرع أن يحسم هذا النزاع فجعل ما يتوصل إليه العامل من اختراع أو اكتشاف من حق العامل وحده، فلا يكون لصاحب العمل حق فيه، إلا إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد العامل القيام بها تستهدف التوصل لذلك الاختراع أو الاكتشاف، أو تم الاتفاق صراحة على أن ما يتوصل إليه العامل من اختراع يكون من حق صاحب العمل².

وقد يكون الاختراع أو الاكتشاف ذا أهمية اقتصادية كبيرة، ففي هذه الحالة لم يحرم المشرع العامل من جني ثمار اكتشافه حتى مع توفر الشروط المذكورة التي تجعل صاحب العمل منفرداً بالاختراع أو الاكتشاف، فأجاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة، وذلك بالنظر إلى جهد العامل الذي بذله من جهة، وما قدمه صاحب العمل من معونة من جهة أخرى، وهكذا فيمكن القول أن الاختراع أو الاكتشاف يكسب ميزة هامة، وهي أنه يكسبه حقاً أدبياً ومالياً على اختراعه، حتى ولو كان لرب العمل حق فيه وفقاً للفقرة الأولى من المادة أعلاه³.

¹ قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م، المادة (407).

² د. محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، 2012م، الجزء الخامس، ص 85.

³ د. محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، المرجع السابق، ج 5، ص 86.

أن يكون تكليف شخص معين هو اختراع معين، فإذا توصل هذا الشخص إلى الاختراع موضوع التكليف فإنه يعتبر قد أوفى بالتزامه، في هذه الحالة لا يكون لهذا الشخص أي حق على ذلك الاختراع، ويكون الاختراع خالصاً لجهة العمل التي كلفته¹، بذلك أخذ المشرع السوداني بتلك الأحكام في المادة (10) من قانون براءات الاختراع لسنة 1971م والتي جاء فيها:

1/ مع مراعاة القانون الخاص بالعقود التي تنص على تكليف بالقيام بعمل معين وبالعقود الاستخدام، وما لم توجد أحكام تعاقدية مخالفة، يكون الحق في البراءة عن اختراع ناشئ عن تنفيذ العقد للشخص الذي أصدر التكليف بالعمل أو المخدم.

2/ يطبق الحكم السابق إذا كان خلو النص على تكليف الموظف ببذل جهد في الابتكار ولكن يثبت أن الموظف قد توصل إلى اختراعه بالرجوع إلى البيانات أو باستخدام الأدوات الموضوعة تحت تصرفه بحكم وظيفته².

وتطبيقاً لذلك فقد أرست المحكمة العليا في سابقة إبراهيم محمود ضد مسبك الخرطوم المركزي الآتي: (إن استعمال المخدم لاختراع الموظف لا يعد تعدياً أو انتهاكاً لحقوق الموظف المخترع المادية والأدبية، وبالتالي لا يعد فعلاً غير مشروع يوجب التعويض لأن المخدم هو الذي أتاح للموظف الحصول على البيانات أو سمح له باستخدام الوسائل الموضوعة تحت تصرفه بحكم وظيفته للوصول إلى الاختراع، كما أن قانون براءات الاختراع في المادة (0) منه نظم حق المخترع الموظف في أن ينال جزاءه عن ثمرات جهده بأن خوله تقاضي مكافأة مالية يراعي في تقديرها مقدار المرتب وأهمية الاختراع الذي منحت عنه البراءة³).

¹ د. حسام أحمد حسين مكي، الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص 201.

² قانون براءات الاختراع السوداني لسنة 1971م، المادة (10).

³ مجلة الأحكام القضائية السودانية، لسنة 1999م، م/ع ط م/ 1999/824، ص 186.

المحور الثالث: الحقوق والالتزامات الطرفين في اختراعات العامل: أولاً: حقوق والتزامات صاحب العمل:

من أهم الحقوق المقررة لصاحب العمل في حال توصل العامل الذي يعمل لديه لاختراع، هو ثبو ملكية هذا الاختراع له (أي حق نسبته إلى نفسه واستغلالها مادياً) ويستطيع بناءً على ذلك أن يستصدر لهذا الاختراع شهادة براءة باسمه هو بصفته مالِكاً وصاحب الامتياز في الاستغلال¹، عدا الحق المعنوي في الاختراع الذي يبقى من حق العامل وحده.

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل والذي يعتبر من الأمور الأساسية والبدئية لتنفيذ عقد العمل بأن يلتزم بتقديم العمل للعامل، وتمكينه من أدائه، عن طريق وفيير الإمكانيات التي يستطيع من خلالها أداء هذا العمل، ومن أدوات مواد خام ومستلزمات وأدوات.. الخ، وهو التزام جوهري مترتب على عقد العمل بين الطرفين².

ويلتزم صاحب العمل كذلك بأداء الأجر المتفق عليه إلى العامل، ويعتبر الأجر من أهم عناصر عقد العمل³، وهو ما يتقاضاه العامل بمقتضى أحكام العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت، وبالتالي فإن أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل القيام بدفع أجور العامل، وحسب ما هو متفق عليه في العقد بين الطرفين، فإذا لم يتم الاتفاق على مقدار الأجر يتولى القاضي تحديده، ... مع ملاحظة أنه إذا حضر العامل لمكان العمل في الوقت المحدد وحالت بينه وبين أدائه للعمل المتفق عليه ظروف خارجة عن إرادته استحق الأجر المتفق عليه كاملاً إذا كان السبب يعود لصاحب العمل، ونصف الأجر إذا كان لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل.

ثانياً: حقوق والتزامات العامل:

تثبت الحقوق الناتجة عن الاختراع للعامل عندما يتوصل لاختراع دون أن يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته، وأن لا يكون هذا الاختراع يتعلق بأعماله، أو كان هناك اتفاق آخر يقضي بغير ذلك، فإن هذا الاختراع يكون حقاً خالصاً للعامل وله مطلق الحرية في استعماله والتصرف فيه ورهنه وتقرير الحماية القانونية له.

¹ صلاح زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، مرجع سابق، ص 83.

² عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 2004م، ص 99.

³ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان، ط1، 2006م، ص 311.

وان العامل يعتبر متنازلاً عن الاختراع مقدماً لمصلحة صاحب العمل، ولكن هذا التنازل لا يتضمن بأي صورة كانت نقل حقه المعنوي لصاحب العمل¹، ففي حال ثبوت الحق في الاختراع لصاحب العمل فإن أهم حق للعامل ذكر اسمه في براءة الاختراع، فلا يمكن بطبيعة الحال إنكار دور العامل المخترع في تحقيق الاختراع حتى لو توصل إليه بسبب التزامه بذلك أو بسبب الاستفادة من الإمكانيات التي أتاحتها له صاحب العمل. ويترتب على ما تقدم أن العامل المخترع يحتفظ دائماً بالحق الأدبي على الاختراع الذي يتوصل إليه أيّاً كانت مناسبة التوصل إليه، والقاعدة العامة في الاختراعات تقضي بثبوت هذا الحق الأدبي أو المعنوي للمخترع في حال التوصل للاختراع، وهذا الحق يعتبر من الحقوق اللصيقة بالشخصية التي لا يجوز التنازل عنها للغير بمقابل أو بغير مقابل².

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تجاه صاحب العمل أن يلتزم العامل بالمحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية³.

ونرى أنه إذا كان إخفاء الحصول على براءة اختراع مخالفاً، بحيث انه يمكن اعتبار الإفصاح عنها ضرورة للأمن القومي أو حالات طارئة أو لأغراض منفعة عامة بشرط أن تكون غير تجارية، أنه لا يوجد ما يمنع من قيام العامل بالإفصاح عن براءة الاختراع حماية للمصلحة العامة.

الخاتمة:

وتشمل النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

1/ يثبت الحق في البراءة لمالك الحق في الابتكار والاستغلال والتصريف، ويكون الحق في البراءة لكل مخترع أو لمن آلت إليه، وقد يكون لمخترع واحد أو اثنين أو عدة أشخاص وقد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، فقد يؤول الحق لرب العمل في حالات معينة.

¹ نعيم مغيب، براءة الاختراع- ملكية صناعية وتجارية، مرجع سابق، ص 182.

² عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني- حق الملكية، منشورات الكلية الحقوقية، بيروت، الطبعة الثالثة، 1981م، الجزء (8)، ص 279.

³ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2006م، ص 285.

2/ إذا توصل العامل إلى اختراع أثناء عمله دون أن تكون طبيعة عمله فإنه لا يكون لجهة العمل أي حق على ذلك الاختراع، بل هو حق خالص للعامل، حيث يكون له الحق في طلب البراءة أو في حق احتكار استغلالها مالياً دون رب العمل.

3/ يكون الحق في الاختراع لصاحب العمل إذا تم تكليف العامل بأن يعمل بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة في البحث ولاكتشاف مع تقاضي أجره مقابل هذا العمل، أن صاحب العمل من يقدم للعامل المساعدات من آلات ومواد، بالإضافة إلى الحالة التي يكون هناك إتفاق بين العامل وصاحب العمل على أيلولة الحق في الاختراع إلى صاحب العمل.

4/ يكون كلا الطرفين في عقد العمل حقوق والتزامات في اختراعات العامل، أهمها الالتزام صاحب بدفع أجر العامل، ومنحه مكافأة مالية إذا كان الاختراع ذو قيمة اقتصادية كبيرة، بالإضافة إلى حق العامل الأدبي في نسبة الاختراع إليه، كما أن أهم التزامات العامل هي في المحافظة على أسرار العمل.

ثانياً: التوصيات:

1/ ضرورة تحديد صاحب الحق في الاختراع في عقد العمل حتي يتثني للطرفين معرفة حقوقهم، وبالتالي تفادي النزاعات المحتملة، لاسيما في الأعمال التي يستطيع العامل من خلالها التوصل إلى اختراعاً ما، وتقدير ذلك في النماذج الخاصة بعقد العمل.

2/ السعي من جانب المشرعين إلى وضع قواعد قانونية واضحة تحمي حقوق العامل في اختراعاته باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، تفادياً لوقوع استغلال من جانب صاحب العمل.

3/ التأكيد على حقوق والتزامات الطرفين في عقد العمل فيما يخص اختراعات العامل سواء كانت مادية أم أدبية من جانب الجهات المختصة تشريعاً وتنفيذاً وقضاءً.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

- 1/ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 2/ د. إسماعيل غانم، قانون العمل، دن، 1962م.
- 3/ د. أكثم الخولي، قانون العمل، دن.
- 4/ د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009م.
- 5/ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م.
- 6/ السيد مصطفى أبو الخير، عقود نقل التكنولوجيا، الطبعة الأولى، القاهرة، 2007م.
- 7/ د. أنور أحمد حمرون، الملكية الفكرية دراسة مقارنة وفقاً للاتفاقيات والمعاهدات الدولية والقوانين السودانية، دن، الطبعة الخامسة، 2019م.
- 8/ د. حسام أحمد حسين مكي، الملكية الفكرية وفقاً لما عليه العمل في القانون السوداني، شركة مطابع العملة السودانية، الخرطوم، الطبعة الرابعة، 2013م.
- 9/ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979م.
- 10/ د. سميحة القليوبي، الملكية الصناعية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1987م.
- 11/ سميحة القليوبي، براءات الاختراع- الرسوم والنماذج الصناعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 1992م.
- 12/ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة، عمان، ط1، 2006.
- 13/ صلاح زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1981.
- 14/ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني- حق الملكية، منشورات الكلية الحقوقية، بيروت، الطبعة الثالثة، 1981م.
- 15/ عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 2004م.

- 16/ عبد اللطيف هداية الله، القانون التجاري، السنة الجامعية 1984/83 م.
- 17/ د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، د.ت.
- 18/ عزيز العكيلي، شرح القانون التجاري- العمال التجارية- التجار- المتجر- العقود التجارية، الطبعة الأولى، 2005 م.
- 19/ علي جمال الدين عوض، القانون التجاري- العمل التجاري: التاجر- الملكية الصناعية- الشركات، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996 م.
- 20/ غرفة التجارة الدولية، منظمة الأعمال الدولية، قضايا وناشئة في الملكية الفكرية لغايات الأعمال، ط8، 2007 م.
- 21/ محمد حسني عباس، الملكية الصناعية والمحل التجاري، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1971 م.
- 22/ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011 م.
- 23/ د. محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984 م، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، 2012 م.
- 24/ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط5، 1994 م.
- 25/ نعيم مغيب، براءة الاختراع- ملكية صناعية وتجارية، منشورات دار الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2003 م.
- 26/ نوري حمد خاطر، شرح قواعد الملكية الفكرية- دراسة مقارنة بين القانون الأردني والإماراتي والفرنسي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2005 م.
- 27/ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، دار النهضة العربية، القاهرة، ط3، 1991 م.

2. المقالات:

- 28/ عبد الله الخشروم، التراخيص الإجبارية لبراءات الاختراع دراسة مقارنة في القانون الأردني والمصري واتفاقيتي تريبس، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، العدد (1)، 2000 م.
- 29/ محمد حسنين إسماعيل، التنازل بعوض عن براءات الاختراع- دراسة مقارنة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (2) العدد (1)، حزيران 1986 م.
- 30/ مجلة الأحكام القضائية السودانية، لسنة 1999 م، م ع/ ط م/ 1999/824.

3. الرسائل الجامعية:

- 31/ فريد أحمد علي الزعبي، النظام القانوني لبراءة الاختراع في التشريع الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان 2001م.
- 32/ معن عودة السكارنة/ مهند عزمي أبو مغلي، الطبيعة القانونية لحق صاحب عمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد (41) ملحق (2)، 2014م
- ثانياً : القوانين والنصوص القانونية:**
- 33/ اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية، التريس ، أول يناير 1995م.
- 34/ قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م.
- 35/ قانون براءات الاختراع السوداني لسنة 1971م.
- 36/ نظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، قرار المجلس الأعلى في دورته العشرين، 19-21 شعبان 1420هـ الموافق 27-29 نوفمبر 1999م، الرياض، السعودية.